



Hitzefrei für alle?

In dieser Ausgabe: Personalversammlung 2018 +++ Arbeitsbefreiung im Trauerfall +++ Der Datenschutzbeauftragte zur DSGVO +++ Information in English +++ u.v.m.

THEMEN DIESER AUSGABE

	EU-DSGVO: Was bedeutet das für uns?	4
	GDPR - General Data Protection Regulation	8
	Hitzefrei im Büro?	9
	Too Hot to Work?	12
	Die JAV ist für Euch da!	14
	Sportangebote für Beschäftigte	16
	New Sports Courses for Staff Members	17
	Alles, was Recht ist	17
	Wahrheit, Güte, Notwendigkeit	18
	Personalversammlung 2018	20
	Annual Staff Meeting 2018	32
	Arzt unseres Vertrauens?	35
	Zweiter Nachschlag	36
	Familienfreundlichkeit?	37
	BEM: Alles läuft bestens	38
	Reisekosten: Vorschuss oder Abschlagszahlung	41
	Advance Reimbursement for Business Trips	42
	Gute Aussichten! Telearbeit und mobile Arbeit	43
	Leser*innenbriefe	44
	Denken Sie rechtzeitig an Ihr Dienstjubiläum!	46
	LUH 2031	48
	Arbeitsbefreiung im Trauerfall	49
	Leave of Absence in Case of Bereavement	51
	PR praktisch: AG Technologiebegleitung	52
	Besondere Anlässe - besondere Massnahmen	54



HITZEFREI FÜR ALLE?

So spielt es sich in diesen Tagen überall an der LUH ab: Während draußen unverhofft frühlommerliche Temperaturen Mensch, Tier und Pflanze zum Welken bringen, wird drinnen fleißig gearbeitet. Alle träumen von Hitzefrei – das wäre doch was! Aber geht das überhaupt? Diese Frage beantworten wir auf Seite 9.

Unser Infoheft ist diesmal ein bunter Blumenstrauß geworden. Besonders widmen wir uns gesundheitlichen Themen: z.B. dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM, S. 38) und der Versorgung durch die Betriebsärzte (S. 35).

Sie konnten nicht an unserer diesjährigen Personalversammlung im März teilnehmen? Dann lesen Sie eine Zusammenfassung der beiden Termine ab Seite 20.

Im Frühjahr wurde die Jugend- und Auszubildendenvertretung neu gewählt. Auf der Seite 14 können Sie die neue Interessensvertretung kennenlernen.

Besonders hält uns seit kurzem die neue EU-Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) auf Trab. Was bedeutet sie für die Arbeit an der LUH? Wir haben den Datenschutzbeauftragten gefragt (S. 4).

Abgerundet wird das Ganze durch einige nützliche Hinweise und Tipps zum Dienstjubiläum (S. 46), zum Vorschuss für Reisekosten (S. 41) und zum Thema Arbeitsbefreiung im Trauerfall (S. 49).

Und das ist längst noch nicht alles! Wir möchten Sie zum Nachdenken anregen (S. 18), zum Mitdenken (S. 37) und zum Mitmachen (S. 48). Auch an unseren Erfolgen möchten wir Sie teilhaben lassen – wie z.B. die neuen Sommeröffnungszeiten der Cafeteria Appelstraße (S. 36).

Viel Spaß beim Lesen und halten Sie durch: Selbst wenn es kein Hitzefrei gibt, ist bestimmt bald Feierabend!



Leibniz
Universität
Hannover



EU-DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG: WAS BEDEUTET DAS FÜR UNS?

Foto: pixabay.com

Seit Oktober 2017 ist Simon Graupe der behördliche Datenschutzbeauftragte der Leibniz Universität Hannover. Er ist der zentrale Ansprechpartner in allen datenschutzrechtlichen Belangen und unterstützt die Universität bei der Sicherstellung des Datenschutzes. Seine Aufgaben ergeben sich aus Art. 39 der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), welche am 25. Mai 2018 endgültig in Kraft getreten ist. Täglich erreicht ihn eine Vielzahl von Fragen, wie mit personenbezogenen Daten umzugehen ist. Auch wir Personalräte sind von der neuen DSGVO betroffen und kennen die Fragen und

Unsicherheiten der Beschäftigten im Umgang mit dieser neuen Verordnung. Einige der wichtigsten Fragen haben wir mit Herrn Graupe im folgenden Interview klären können.

***PR:** Was ist das Ziel der neuen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die im Mai in Kraft getreten ist?*

S. Graupe: Durch die neue Datenschutzgrundverordnung soll ein einheitliches europäisches Datenschutzniveau geschaffen werden. Man muss sich bewusst sein, dass die Gesetze auf einer Richtlinie beruhen, die aus dem Jahr 1995 stammt, und daher nicht mehr zeitgemäß

sind, weil Internet-Suchmaschinen und soziale Netzwerke wie Facebook zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorhanden waren. Nun soll alles an diese Entwicklung angepasst und eine Transparenz geschaffen werden, die für mehr Rechtssicherheit sorgt.

PR: Was ändert sich für die Beschäftigten, sowohl persönlich als auch für ihre Tätigkeiten an der LUH?

S. Graupe: Durch das ohnehin hohe Datenschutzniveau in Deutschland ändert sich bei uns nicht viel. Das Problem ist letztendlich, dass das Datenschutzgesetz bisher nur unzureichend eingehalten wurde. Beispielsweise wurden Löschfristen nicht durchgesetzt und Verfahrensbeschreibungen nicht aktuell gehalten. Natürlich gibt es auch einige Veränderungen, wie z.B. dass umfangreichere Informationspflichten eingehalten werden müssen. Zudem müssen Datenflüsse künftig dokumentiert werden.

PR: Sind eigentlich alle betroffen, also auch die wissenschaftlich tätigen Beschäftigten, die Professorinnen und Professoren, die in der Werkstatt oder im Labor Tätigen und die Beschäftigten in den Geschäftszimmern oder nur diejenigen Mitarbeitenden in der zentralen Verwaltung?

S. Graupe: Alle, die mit personenbe-

zogenen Daten umgehen, sind betroffen. Die Statusgruppe spielt keine Rolle.

PR: Was sind denn personenbezogene Daten?

S. Graupe: Alle Daten, über die Personen direkt oder indirekt identifizierbar sind, z.B. also der Name, Vorname, eine E-Mail-Adresse, die Ausweisnummer, Matrikelnummer oder IP-Adresse.

PR: Gilt das Gesetz nur für neu erfasste Daten oder muss man nun wild in den alten Unterlagen suchen und die Daten löschen? Wie soll das in so kurzer Zeit schaffbar sein, die Zeit hat man doch gar nicht?

S. Graupe: Das Gesetz gilt für alle Daten, egal ob neu oder alt. Schließlich ist das Gesetz bereits seit Mai 2016 in Kraft und sah eine Übergangsfrist von zwei Jahren vor. Die Regelungen sind damit ab dem 25.05.2018 unmittelbar anwendbar. Auch nach der alten Gesetzgebung mussten Daten, die nicht mehr benötigt werden, gelöscht werden.

PR: Gilt dies nur bei digital erfassten Daten oder auch bei Papier/Kopien usw.?

S. Graupe: Dies gilt für alle erfassten Daten, egal ob diese in digitaler Form oder als Papierkopie vorliegen.

PR: Wie sieht es bei eher privaten Listen der Kolleginnen und Kollegen aus, die in den Einrichtungen herum-schwirren, wie z.B. Telefonlisten oder Geburtstagslisten? Darf man die führen?

S. Graupe: Die DSGVO gilt nicht für persönliche oder familiäre Verarbeitungen. Daher ist zu differenzieren, welchen Zweck die Listen haben. Ein Indiz für diese Unterscheidung kann sein, wie und von wem diese Liste initiiert wurde. Hat die oder der Vorgesetzte diese Liste ins Leben gerufen oder eine solche Liste dienstlich angeordnet, sind die Datenschutzgesetze anwendbar. Freiwillige Listen, welche die Mitarbeitenden aus privatem Anlass führen, können angelegt werden.

PR: Wie verhält man sich, wenn man seine Daten gelöscht haben möchte und man erfährt, dass dies nicht gemacht wurde? Was passiert dann?

S. Graupe: Wenn es sich um Beschäftigtendaten handelt, sollte man sich an den Datenschutzbeauftragten wenden, damit dieser der Sache nachgehen oder ggf. die Dienststelle darauf hinweisen kann, dass die Daten gelöscht werden müssen. Dies gilt für alle rechtswidrigen Datenverarbeitungen. Der Datenschutzbeauftragte selbst kann gegenüber der Dienststelle lediglich auf Miss-

stände hinweisen und Empfehlungen aussprechen. Ich habe allerdings die Pflicht, Verstöße an das Präsidium zu melden, damit dieses seiner Dienstaufsichtspflicht nachkommen kann.

Wenn Mitarbeitende merken, dass personenbezogene Daten nicht gelöscht worden sind, sollten sie die/den Vorgesetzte/n informieren. Wenn daraufhin nichts unternommen wird, dann sollte der Verstoß dem Datenschutzbeauftragten gemeldet werden.

PR: Hat es für mich Konsequenzen, wenn ich doch Listen mit personenbezogenen Daten digital speichere? Vielleicht sogar nur, weil ich der Anordnung von Vorgesetzten gefolgt bin?

S. Graupe: Grundsätzlich ist es zulässig, personenbezogene Daten für die dienstliche Aufgabenerfüllung zu speichern, wenn dies erforderlich ist. Werden diese Daten nicht mehr benötigt, weil die Aufgaben erfüllt sind, müssen diese unverzüglich gelöscht werden, wenn keine gesetzlichen Aufbewahrungsfristen der Löschung entgegenstehen. Hierzu besteht eine Verpflichtung. Die Mitarbeitenden müssen also prüfen, ob die Daten gelöscht werden müssen. Jede/r sollte das eigene Handeln stets hinterfragen. Bei Unstimmigkeiten oder gar einem komischen „Bauchgefühl“

kann der Datenschutzbeauftragte hinzugezogen werden. Diese Meldungen und Anfragen werden stets vertraulich behandelt.

PR: Wenn man unsicher ist, ob man alles richtig verstanden hat, oder bei der Umsetzung noch Fragen auftauchen, gibt es da weitere Schulungen, Beispiele etc.?

S. Graupe: Im Weiterbildungsprogramm der LUH werden ein bis zwei Schulungen pro Semester [„Datenschutz in Forschung, Lehre und Verwaltung“, Anm. d. Red.] angeboten, die jeder Mitarbeitende, die/der regelmäßig mit personenbezogenen Daten arbeitet, wahrnehmen sollte. Mit dem Sachgebiet 11 wird kontinuierlich an einer Weiterentwicklung des Schulungsprogramms und des Angebots gearbeitet.

Außerdem gibt es im Beschäftigtenportal auf der Webseite des Datenschutzbeauftragten vielfältige Informationen zum Datenschutz. Dort können viele relevante Fragestellungen bereits beantwortet werden. Der Informationspool befindet sich noch im Aufbau. Es lohnt sich daher, regelmäßig auf die Seite zu schauen.¹

Zusammen mit der TIB wurde ein

1 www.intern.uni-hannover.de/de/themenbereiche/it/it-sicherheit-datenschutz/datenschutz/

Zugang zum Informationsportal ZEN-DAS lizenziert. Das ist die zentrale Datenschutzstelle der baden-württembergischen Universitäten. Dort findet sich ein umfassender, sehr detaillierter Informationspool zu datenschutzrechtlichen Fragestellungen aus dem Hochschulalltag.

PR: Kann jede/r selber entscheiden, wann personenbezogene Daten gelöscht werden?

S. Graupe: Zum einen gibt es ein Rundschreiben über die wichtigsten Löschfristen („Schriftgutverwaltung an der Leibniz Universität“), welches auf der Seite des Datenschutzbeauftragten verlinkt ist.

Personenbezogene Daten können zur Aufgabenerfüllung gespeichert werden, solange dieses erforderlich ist. Jedoch kann diese Erforderlichkeit nicht ins Unendliche ausgedehnt werden. Die reine Arbeitserleichterung begründet noch nicht die Erforderlichkeit.

PR: Müssen jetzt alle Mitarbeitenden erneut eine Verpflichtung des Datengeheimnisses unterschreiben?

S. Graupe: Nein. Die DSGVO sieht das nicht vor. Im Rahmen der durch die DSGVO auferlegten Rechenschaftspflicht müssen die Bestimmungen des Datenschutzes eingehalten werden. Durch Artikel 5 DSGVO sind

bestimmte Datenschutzgrundsätze festgelegt, die verbindlich sind und im Rahmen der Rechenschaftspflicht nachgewiesen werden müssen.

PR: Sind wir verpflichtet uns an die neue Gesetzeslage anzupassen?

S. Graupe: Ja, die LUH steht als Körperschaft des öffentlichen Rechts einer normalen Behörde gleich und unterfällt denselben Vorschriften. Dementsprechend gilt auch innerhalb der LUH der Grundsatz „Kein Handeln ohne Gesetz – Kein Handeln gegen das Gesetz“. Dieser Grundsatz

schließt die Verpflichtung der einzelnen Mitarbeitenden ein, sich mit den Vorschriften auseinanderzusetzen, das eigene Handeln zu hinterfragen und sich selbst zu informieren.

PR: Ja, das altbekannte Motto – Unwissenheit schützt vor Strafe nicht. Vielen Dank, Herr Graupe, für dieses ausführliche und sehr nette Gespräch!

GDPR – General Data Protection Regulation

- The GDPR (German: *Datenschutzgrundverordnung, DSGVO*) is a regulation in European law that took effect on May 25, 2018.
- The regulation applies to every person that works with personal data, i.e. data that can be directly linked to a person such as name, student ID number, IP address etc.
- It is permissible to record and retain such data as long as the data is mandatory for your work.
- As soon as the data is not needed anymore it must be erased immediately (as long as no other law or regulation requires it to be further retained).
- Further duties are regulated in the GDPR such as extensive obligations to give information about which data is retained about a person and how this data is used.

If you have any questions about how the GDPR applies to you in your workplace, contact the LUH's Data Protection Officer Mr Simon Graupe by phone: -8132 or email: datenschutz@uni-hannover.de.

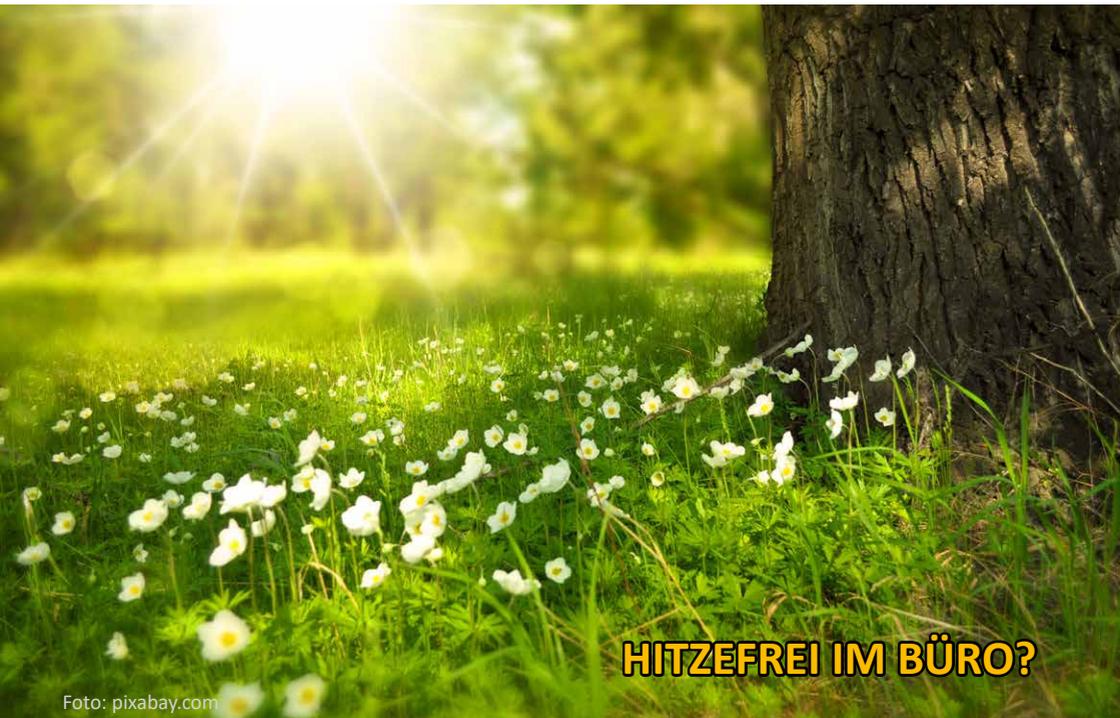


Foto: pixabay.com

HITZEFREI IM BÜRO?

Wie schnell Temperaturen im Büro unerträglich werden, haben die meisten Beschäftigten schon einmal erlebt. Neben dem Frust darüber, unter diesen Bedingungen arbeiten zu müssen, hört man Kolleg*innen an besonders heißen Tagen etwas neidisch vom Hitzefrei in Schulen sprechen. In der Arbeitswelt gibt es diese einfache und sehr effektive Ansage so jedoch nicht, jedenfalls nicht üblicherweise und nicht ohne Ausgleich.

Neben den lästigen Begleiterscheinungen extremer Hitze ist vielen Kolleg*innen und auch Vorgesetzten

nicht bewusst, welche Auswirkungen und Gefährdungen damit einhergehen können. Neben Konzentrationsschwäche, Müdigkeit und allgemeinem Unwohlsein sind oft auch das Herz-Kreislauf-System und vorgeschädigte Atemwege besonderen Belastungen ausgesetzt. Diese Faktoren bewirken nicht nur eine sinkende Leistungsfähigkeit, sondern bergen auch die Gefahr von zusätzlichen Gefährdungen und Erkrankungen.

Aufgrund dieser nachvollziehbaren Erkenntnisse macht es Sinn, sich im Rahmen des Arbeitsschutzes und na-

türlich auch im Rahmen der Fürsorgepflicht Gedanken zum Arbeiten unter solchen Bedingungen zu machen und sinnvolle Handlungsoptionen zu nutzen. Auch uns als Interessenvertretung der Beschäftigten erreichen dazu immer wieder Anfragen und Beschwerden mit der Bitte um Rat oder Unterstützung.

Die rechtliche Grundlage für die Definition von Arbeitsbedingungen ist das Arbeitsschutzgesetz. Dieses beinhaltet neben allgemeinen Grundsätzen, den Pflichten der Arbeitgeber und der Beschäftigten sowie anderen festen Vorgaben eine Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung. Diese Verordnungsermächtigung ermöglicht es der Bundesregierung, in Rechtsverordnungen Arbeitsschutzregeln flexibler und schneller an aktuelle Entwicklungen oder den Stand von Technik und Wissenschaft anzupassen, ohne erst einen Gesetzgebungsprozess in Gang setzen zu müssen. Diese Regelungen sind in der sogenannten Arbeitsstättenverordnung festgelegt und wurden zuletzt am 03.11.2016 mit Beschluss des Bundeskabinetts geändert.

Während sich das Gesetz auf die Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit beschränkt, präzisiert die Arbeits-

stättenverordnung die konkreten Anforderungen und Verfahren, die neben dem Schutz auch das Wohlbefinden als Ziel von Maßnahmen nennt. Für Raumtemperaturen wird hier festgelegt, dass sie entsprechend der Art der Arbeit und der Nutzung des Raumes gesundheitlich zuträglich sein müssen.

Da auch das in der praktischen Umsetzung nur eingeschränkt hilft, gibt es noch Technische Regeln, die zu verschiedenen Regelungsbereichen konkrete Richtwerte oder Maßnahmen empfehlen. Die Technischen Regeln werden durch Arbeitsschutzausschüsse im Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeitet, in denen diverse Spitzenverbände mit Fachleuten sowie Wissenschaftler vertreten sind. Die hier erarbeiteten Ergebnisse und daraus entwickelten Richtlinien haben einen hohen Stellenwert für die betriebliche Praxis, bei Aufsichtsbehörden und für die Rechtsprechung.

In der Technischen Regel ASR A3.5 Raumtemperaturen sind neben klaren Angaben zu Mindesttemperaturen am Arbeitsplatz auch konkrete Hilfestellungen zur Ermittlung und Bewertung der Temperaturen sowie verschiedene Beispiele für wirksame Lösungen von Problemen genannt. So ist hier zu lesen, dass in Arbeits-

und Sozialräumen +26°C nicht überschritten werden sollen. Ein weiteres Kapitel befasst sich folgerichtig mit der Frage, was zu tun ist, wenn dieser Sollwert nicht zu halten ist. Und wenn wir mal von Hitzefrei träumen, sind es wahrscheinlich genau die Tage, an denen solche klimatischen Bedingungen herrschen.

ein deutlicher Hinweis auf das Gefährdungspotenzial von Hitze für unsere Gesundheit ist. Lösungsansätze können z.B. neben Sonnenschutz und Morgenlüftung auch die Verlagerung der Arbeitszeit oder das Bereitstellen von Getränken sein. Geeignete Gegenmaßnahmen hängen hier natürlich von Besonderheiten des Betrie-



Foto: pixabay.com

Bei mehr als +30°C, so ist es hier festgelegt, müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um der zusätzlichen Gefährdung durch die Hitze wirksam zu begegnen. Ähnlich wie nach einem Arbeitsunfall, soll diese anlassbezogene Neubewertung auch in der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden, was

bes, des Gebäudes und persönlichen Voraussetzungen der Beschäftigten sowie weiteren Faktoren ab und sollten idealerweise in Absprache mit den Betroffenen festgelegt werden. Ab +35°C Raumtemperatur hält die Technische Regel den Arbeitsraum für grundsätzlich ungeeignet.

TOO HOT TO WORK?



Foto: pixabay.com

Even in Northern Germany, we get days that feel too hot to work. On these days, you might hear your German colleagues talking just a little jealously about “*Hitzefrei*”, a rule following which German schools cancel classes for the day when temperatures rise beyond a certain point. Unfortunately, that rule does not apply to the university or the workplace.

Nevertheless, extreme heat can be detrimental to one’s health beyond causing drowsiness and lapses in concentration. The cardiovascular

and respiratory systems may also be affected, and there is a risk of causing further complications and illnesses. So what can you do when the thermometer keeps climbing? This is a question staff council gets asked a lot during the summer months.

In Germany, the basis for the definition of good working conditions is the German Occupational Health and Safety Act (*Arbeitsschutzgesetz*). However, this law only defines general principles of health and safety at work including duties of both employer and employees. Specific

requirements and procedures regarding work safety are set down in the workplaces ordinance (*Arbeitsstättenverordnung*) which also recognises wellbeing as an admissible goal of work safety procedures. On the subject of room temperatures, it states that they must be conducive to employees' health according to the nature of the work and the way the room is used.

Since this is still rather vague, further specification can be found in so-called technical guidelines (*Technische Regeln*), additional work safety tools which offer precise standards and procedures for specific work areas. These guidelines are developed and set down by expert committees in the Ministry of Labour and Social Affairs.

The technical guideline ASR A3.5 Room Temperatures contains precise information regarding minimum temperatures for workplaces as well as help with determining and assessing the temperature in one's workplace. Furthermore, it states that temperatures in work spaces and break rooms should not exceed +26°C. If temperatures go beyond +30°C, appropriate measures must be taken to prevent any harm due to exposure to heat. These measures, for which the employer is responsible, can inclu-

de sunscreen, airing the room in the mornings, shifting working hours or providing free beverages. Naturally, the appropriateness of measures depends on the specific conditions of the workplace and the work as well as the requirements of employees and other factors, and this decision should preferably be taken in agreement with all parties involved.

If temperatures rise above +35°C, the technical guideline considers the room unfit for work. Temperature spikes upwards of +30°C and measures taken to deal with them should be documented in the risk assessment sheet (*Gefährdungsbeurteilung*), which is a clear indication of the danger excessive heat poses to our health.



Foto: Anh-Vu Phan

DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG IST FÜR EUCH DA!

Jetzt starten wir durch! Nachdem ihr uns gewählt habt, kann die Arbeit in der JAV beginnen. Wir sind Angestellte und Auszubildende der LUH und kommen aus verschiedenen Bereichen der Universität. Das ermöglicht uns, all eure Probleme anzugehen. Egal, ob du Auszubildende*r oder Praktikant*in der LUH bist, wir stehen dir mit allen Mitteln zur Seite.

Kein Problem ist zu klein oder zu groß für uns!

Egal, ob es Probleme in eurer Ausbildung gibt, ob ihr Ideen zur Ver-

besserung habt oder ihr einfach nur wen zum Reden braucht: Wir sind für euch da!

Zielstrebig und mit großem Engagement setzen wir uns für euch ein. Euer Vertrauen ist uns sehr wichtig, deshalb bleibt alles, was wir besprechen, unter uns.

Wir freuen uns über euren Besuch in unserer Sprechstunde! Außerdem könnt ihr uns telefonisch und per E-Mail erreichen. Schafft ihr es nicht in unsere Sprechstunde, können wir auch einen Termin außerhalb der angegebenen Zeiten vereinbaren.

Das sind wir:



Annika Meier
Verwaltungsfachangestellte



Emil Adamczyk
Feinwerkmechaniker



Johanna Freund
Feinwerkmechanikerin



Mirko Reumke
Feinwerkmechaniker

Fotos: Anh-Vu Phan

Kontakt:

Welfengarten 3, Gebäude 1111, Raum 223

Telefon: 0511/762-2433

E-Mail: jav@personalrat.uni-hannover.de

Web: www.personalrat.uni-hannover.de/jav

Sprechstunde: In geraden Wochen Montag 14:30-16:00 Uhr

VERLÄNGERUNG LEIBNIZ PAUSENEXPRESS & FREIZEIT-SPORTANGEBOTE FÜR BESCHÄFTIGTE



Foto: Gesundheitsmanagement

Das Präsidium der Leibniz Universität hat die Weiterführung des Projektes „Leibniz Pausenexpress“ beschlossen. Die aktive Bewegungspause zur Gesundheitsförderung wird auch in den kommenden drei Jahren vom Zentrum für Hochschulsport für die Beschäftigten der LUH angeboten. Bürogemeinschaften von 4-6 Personen können sich einmal pro Semester für eine Kursserie anmelden und sich Entspannung, neue Energie und Mobilität an den Arbeitsplatz holen.

Tipp: Für die Teilnahme am Leibniz Pausenexpress gibt es einen Stempel im Gesundheitspass des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Basierend auf dem Feedback und der Evaluation zum Leibniz Pausenexpress hat das Zentrum für Hochschulsport im Sommersemester neue Sportkurse für Beschäftigte ins Leben gerufen. Die Kurse der Rubrik BeschäftigtenSport orientieren sich an den spezifischen Bedürfnissen der Beschäftigten. Unter Gleichgesinnten können Mitarbeiterinnen und Mitar-

beiter der hannoverschen Kooperationshochschulen des ZfH in ihrer Freizeit etwas für die Gesundheit tun und zwischen Angeboten aus den Bereichen Rückentraining, Yoga & Achtsamkeit oder Faszientraining wählen.

Nähere Informationen zum Leibniz Pausenexpress oder Beschäftigten-Sport sind beim Hochschulsport unter www.hochschulsport-hannover.de erhältlich.

Leibniz
pausenexpress



New Sports Courses for Staff Members

The University Sports Department (*Zentrum für Hochschulsport, ZfH*) offers new courses especially designed for the needs of LUH staff members. This service is called *BeschäftigtenSport*. Please note that courses do not count as work hours. All courses and information can be found online: https://db.zfh.uni-hannover.de/angebote/Sommersemester_2018/_BeschaeftigtenSport.html

ALLES, WAS RECHT IST



„Zuvor-Beschäftigung“ bei sachgrundloser Befristung

Sachgrundlose Befristungen sind nur einmal bei demselben Arbeitgeber zulässig. Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), dass einem erneuten Arbeitsverhältnis mit dem gleichen Arbeit-

geber nichts entgegenstände, wenn das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliegt, ist verfassungswidrig, entschied das Bundesverfassungsgericht. (BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018, Az. 1 BvL 7/14, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14)

WAHRHEIT, GÜTE, NOTWENDIGKEIT



Foto: pixabay.com

Die heutige Zeit ist geprägt von einer allseits einströmenden Informationsflut, ob nun durch E-Mails, Messenger, Soziale Netzwerke, Medien oder Smalltalk. Die Notwendigkeit, dabei zu filtern, analysieren, priorisieren neben dem ohnehin immer weiter wachsenden Berg der täglichen Aufgaben, fordert uns ständig, den einen oder die andere überfordert sie gar auch.

Oftmals werden Informationen einfach nur unreflektiert aufgenommen und als gegeben hingenommen. Wie vertrauenswürdig und objektiv die Quelle der Information ist, bleibt

teils offen im Raume stehen. Ob zudem am Ende der Informationskette der Inhalt noch der gleiche wie am Anfang ist oder im Laufe der Übertragung verfärbt wurde, lässt sich nur schwer überprüfen.

Die Geschichte der drei Siebe des Sokrates verdeutlicht das Dilemma und zeigt zugleich dessen Lösung auf.

Eines Tages kam einer zu Sokrates und war voller Aufregung.

„He, Sokrates, hast du das gehört, was dein Freund getan hat? Das muss ich dir gleich erzählen.“

„Moment mal“, unterbrach ihn der Weise. „Hast du das, was du mir sagen willst, durch die drei Siebe gesiebt?“

„Drei Siebe?“ fragte der andere voller Verwunderung.

„Ja, mein Lieber, drei Siebe. Lass sehen, ob das, was du mir zu sagen hast, durch die drei Siebe hindurchgeht. Das erste Sieb ist die Wahrheit. Hast du alles, was du mir erzählen willst, geprüft, ob es wahr ist?“

„Nein, ich hörte es irgendwo und ...“

„So, so! Aber sicher hast du es mit dem zweiten Sieb geprüft. Es ist das Sieb der Güte. Ist das, was du mir erzählen willst – wenn es schon nicht als wahr erwiesen ist – so doch wenigstens gut?“

Zögernd sagte der andere: „Nein, das nicht, im Gegenteil ...“

„Aha!“ unterbrach Sokrates. „So lass uns auch das dritte Sieb noch anwenden und lass uns fragen, ob es notwendig ist, mir das zu erzählen, was dich erregt?“

„Notwendig nun gerade nicht ...“

„Also“, lächelte der Weise, „wenn das, was du mir das erzählen willst, weder erwiesenermaßen wahr, noch gut, noch notwendig ist, so lass es

begraben sein und belaste dich und mich nicht damit!“

Es liegt in der eigenen Verantwortung, Informationen nicht einfach unreflektiert weiterzugeben, sei es durch schreiben, erzählen oder „teilen“. Ist es in Ordnung, etwas weiterzugeben, wenn man sich nicht sicher ist, dass es der Wahrheit entspricht? Ist es berichtenswert, wenn es nicht gut ist, außer im Falle absoluter Notwendigkeit?

„Wahrheit“ ist das wichtigste und am schwierigsten zu bewältigende Sieb. Wenn etwas nicht der Wahrheit entspricht, sollte man schweigen und seine Umwelt damit nicht belasten, denn Unwahres sollte nicht verbreitet werden. Wenn es jedoch wahr ist, sollte man es vor der Verbreitung durch die verbleibenden Siebe „Güte“ und „Notwendigkeit“ geben. Eine Frage, die diesen Aussiebeprozess erleichtert, ist: „Wenn die betreffende Person dabei wäre, würde ich es dennoch sagen?“

Zum Schluss noch ein Zitat, das unkommentiert im Raume stehen soll:

„Niemand hat je zur Weisheit gefunden, ohne sich auch einmal zum Narren gemacht zu haben.“ (Erica Jong)

PERSONALVERSAMMLUNG 2018



Foto: Anh-Vu Phan

Im Hörsaal B011 in Herrenhausen ist alles bereit für die Ankunft der Gäste.

Erstmalig fanden in diesem Jahr zwei Personalversammlungen mit gleichen Themen an unterschiedlichen Orten statt.

Obwohl die diesjährigen Termine in den Osterferien lagen, war der Kali-Chemie Hörsaal sehr gut gefüllt. Neben dem altbewährten Hörsaal am Schneiderberg waren wir diesmal auch auf dem Campus in Herrenhausen vertreten. Wie sich herausstellte, war dies eine gute Entscheidung: Auch zu der Versammlung im „grünen Bereich“ kamen viele Beschäftigte aus allen Bereichen und Status-

gruppen. Rückmeldungen ergaben, dass viele Beschäftigte auch die Auswahl zwischen zwei verschiedenen Uhrzeiten begrüßten.

Das diesjährige Thema der Personalversammlung war die überall spürbare Arbeitsverdichtung. Hierauf hatte der Personalrat bereits im Vorfeld auf dem gesamten Campus mit Plakaten aufmerksam gemacht, auf denen Zitate einer Studie zu eben diesem Thema gezeigt wurden. Die Ergebnisse der Studie „Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützten Bereichen an Hochschulen“ von

Dr. Ulf Banscheraus und anderen wurden bereits in der Ausgabe 22 des PR-Info vorgestellt. Die Studie kann hier nachgelesen werden: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf.

Ebenfalls zum Thema Arbeitsverdichtung haben wir bei der Personalversammlung alle Besucher vor dem Betreten des Hörsaals gebeten an unserer „Blitzumfrage“ mitzumachen. Hierzu später mehr.

Aber der Reihe nach. Im Anschluss an die Eröffnung der Veranstaltung durch die Personalratsvorsitzende Elli Grube sowie die Begrüßung aller Anwesenden wurde auf den Tätigkeitsbericht, den alle Beschäftigten im Vorfeld erhalten hatten, eingegangen.

Bericht des Präsidiums

Da es zum Tätigkeitsbericht keine Anmerkungen gab, konnte sogleich der Präsident Herr Prof. Epping mit dem Tagesordnungspunkt Bericht des



Präsidiums fortfahren. Beim zweiten Termin wurde dieser Tagesordnungspunkt vom Hauptberuflichen Vizepräsidenten Herrn Dr. Strutz übernommen. Als erste Erfolgsmeldung wurde hier auf die nun endlich erneuerten Wege im Welfengarten sowie den neu gestalteten Garten verwiesen. Alle Beschäftigten, die regelmäßig unser PR-Info lesen, wissen, wie lange speziell auf neue Wege hingearbeitet wurde. Herr Prof. Epping sprach dann über das LUH-Sommerfest, welches im vergangenen Jahr sehr gut besucht wurde, und machte sogleich auch auf den diesjährigen Termin des Sommerfestes am 5.7. aufmerksam.



Neben den großen Erfolgen im Nachwuchspakt, bei dem 21 neue Stellen für Professuren eingeworben wurden, wies der Präsident auf die geplante Fertigstellung des Neubaus Campus Maschinenbau in Garbsen im Jahr 2019 hin. Man befinde sich trotz einzelner Probleme bei Ausschreibungen und Vergaben im Zeit-

plan. Da sich die Uni auch in Zukunft weiter im Wachstum befindet, sind die Nachnutzung der dann frei werdenden Gebäude sowie weitere Neubauten in Planung.

In der aktuellen Antragsrunde der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder beteiligt sich die Leibniz Universität mit insgesamt vier Exzellenzclusteranträgen. So wie auch die durch den Nachwuchspakt hinzugewonnenen Professuren bedeute dies natürlich mehr Arbeit für alle, trage aber insgesamt zum Wohl der Universität bei. Gleichzeitig hat das Präsidium mit „LUH 2031“ eine partizipative Aktion ins Leben gerufen, mit Hilfe derer alle Mitglieder der Hochschule an der Entwicklung der Arbeits- und Forschungsbedingungen mitarbeiten können.

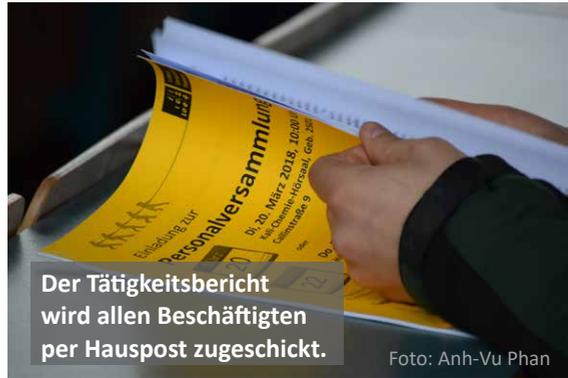


Foto: Anh-Vu Phan

Beim zweiten Termin übernahm der HVP Herr Dr. Strutz den Bericht des Präsidiums.

Neben einigen personellen Wechsels im Präsidium und im Hochschulrat weist Herr Prof. Epping auf den neuen zentralen Webauftritt hin; die Neugestaltung der dezentralen Web-

auftritte wird folgen. Zum Thema Finanzen wird berichtet, dass die LUH zum ersten Mal eine „schwarze Null“ schreiben konnte.



Der Tätigkeitsbericht wird allen Beschäftigten per Hauspost zugeschickt.

Foto: Anh-Vu Phan

Zum 1.1.2019 wird der LUH die Bauherreneigenschaft übertragen, eine Entwicklung, auf die Präsidium und Universität lange hingearbeitet haben. Hierfür wird derzeit neues Personal für das Baumanagement gesucht und eingestellt sowie ein neues Gebäude errichtet.

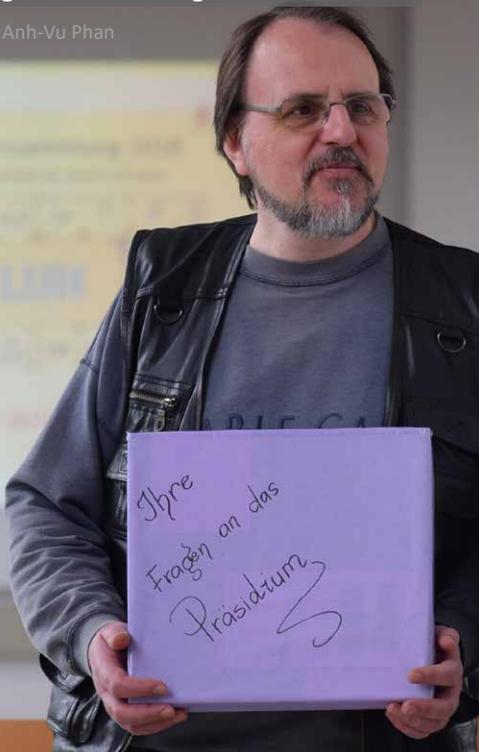
In der ersten Semesterwoche des Wintersemesters 2018/2019 wird der Wissenschaftsrat im Lichthof tagen. Da dieser hierfür gesperrt werden muss, wird die normalerweise zeitgleich hier stattfindende Erstsemesterbegrüßung auf die Woche davor verlegt und alle betroffenen Kolleg*innen rechtzeitig über den geplanten Ablauf informiert. Als letzter und in den Worten des Präsidenten „sehr unschöner“ Punkt wurde der aus der Presse bekannte Fall Prof. Kentler angesprochen, wel-

cher in seiner Zeit als an der LUH tätiger Professor und Sexualforscher (1976-1996) Gutachten erstellt hat, mithilfe derer Jugendliche pädophilen Pflegeeltern zugeführt wurden. Hier ist der Auftrag einer Untersuchung zur Aufklärung erteilt worden, welche auch die Frage klären soll, wer (LUH, Fakultäten, Kolleg*innen) in der Vergangenheit dieses Vorgehen evtl. unterstützt oder auch durch wegschauen gebilligt hat.

Viele Beschäftigte nutzten in diesem Jahr die Möglichkeit, bei der Perso-

Personalrat Martin Volkmann sammelt Fragen der Beschäftigten ein.

Foto: Anh-Vu Phan



nalversammlung direkte Fragen ans Präsidium zu stellen, sowohl persönlich als auch anonym über eine Fragenbox, in welcher der Personalrat erstmalig vor Beginn der Personalversammlung Fragen sammelte. Die auf diesem Wege zur Sprache gebrachten Themen werden im Folgenden zusammengefasst.

Die um sich greifende Raumnot war ein großes Thema für die Beschäftigten; besonders große Hörsäle fehlen. Herr Prof. Epping empfahl hier das Ausweichen auf die unbeliebten und weniger familienfreundlichen „Randzeiten“ der Veranstaltungswoche, die laut Vorgabe des Ministeriums von Montag bis Samstag von 8:00 bis 18:00 Uhr geht. Wenn sich Professoren weigerten, diese Kapazitäten auszuschöpfen, und das Geschäftszimmer sich dagegen machtlos fühle, solle die*der Studiendekan*in eingeschaltet werden. In diesem Zuge wies Herr Prof. Epping auf den bevorstehenden Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit hin (s. Seite 43 in diesem Heft) und beantwortete die Frage: Wie kam es zu der Tagung des Wissenschaftsrates im Lichthof zu diesem wenig passenden Zeitraum? Das Land wähle eine seiner Universitäten für die Tagung des Wissenschaftsrates aus und gebe den Termin und die Rahmenbedingungen vor. Neben dem Lichthof stehe an der LUH kein anderer Raum mit aus-

reichender Größe zur Verfügung. Die Tagung an eine andere Universität abzugeben, komme einem Gesichtsvverlust gleich.

Grundsätzlich zum Thema Baumaßnahmen bat das Präsidium in der

über 2 Millionen Bauwert der Landtag eingebunden werden müsse, verzögerten sich Maßnahmen – so z.B. in der Herrenhäuser Str. 8; hier sei der 1. Bauabschnitt nun in Planung, die Arbeiten sollten 2019 beginnen.

Foto: Anh-Vu Phan



Der Präsident beantwortet Fragen der Beschäftigten direkt.

Phase des Übergangs der Bauherreneigenschaft auf die LUH um etwas Geduld, da einige anstehende Maßnahmen, die eigentlich noch vom Staatlichen Baumanagement durchgeführt werden sollten, nun in den Zuständigkeitsbereich der LUH fielen. Dadurch, dass das Baumanagement hier aber erst aufgestockt werden und dass bei größeren Maßnahmen

Zum Thema des Webrelaunchs berichtete ein Beschäftigter von negativen Rückmeldungen durch Studierende bzw. von erhöhtem Arbeitsaufwand für Beschäftigte. Trotzdem in der Vorbereitung des Webrelaunch alle Nutzergruppen nach ihren Bedürfnissen an die neue Homepage gefragt worden seien, sei die Neugestaltung laut Herrn Prof.

Epping nach wie vor ein Prozess. Bei Problemen wird um konkretes Feedback an die Webredaktion gebeten, webredaktion@zuv.uni-hannover.de.

Eine Beschäftigte monierte große Einsparungen und den Wegfall von Kursen beim Fachsprachenzentrum (FSZ) und fragte, inwiefern dies mit der Exzellenz und Internationalisierung der Universität vereinbar sei. Herr Dr. Strutz gab zu bedenken, dass alle aufgerufen seien, an der Interpretation von Exzellenz an der LUH mitzuarbeiten. Das Angebot der Sprachkurse beim FSZ stelle das Ergebnis einer Priorisierung dar: Welche Sprachen sollen sinnvollerweise auf welchem Level angeboten werden? Danach richte sich auch die Frage nach Entfristung der Verträge von Lehrkräften am FSZ. Sprachlernangebote für Beschäftigte könnten einrichtungsweise bedarfsgerecht angeboten werden, z.B. Englischkurse.

Das Thema Internationalisierung spielt auch im Geschäftszimmer eine Rolle, wo die Frage nach englischsprachigen Versionen von Rundschreiben auftauchte. Das Präsidium habe diesen Bedarf bereits erkannt und zu diesem Zweck zwei neue Mitarbeiterinnen angestellt, deren Aufgabe die Übersetzung relevanter Inhalte auf Englisch ist. Eine Mitarbeiterin kümmere sich dabei um Dokumente und Formulare, die andere um die zentralen Webseiten. Frau Dr.



Personalrat Uwe Spillebeen liest Fragen der Beschäftigten vor.

Barden-Läufer vom Hochschulbüro für Internationales wies in diesem Zuge darauf hin, dass Dokumente, die übersetzt werden sollen, an das Hochschulbüro für Internationales gemeldet werden könnten.

Zwei pauschale Fragen zum Verhältnis von Ausbildung, Tätigkeitsdarstellung und Eingruppierung sowie zum Nacharbeiten von Fortbildungszeiten konnten nicht eingehend beantwortet werden. Frau Dr. Neuvians wies darauf hin, dass solche Fragen einer Einzelfallbetrachtung bedürften. Hierfür könne man sich jederzeit an



Viele Beschäftigte haben dringende Fragen mitgebracht.

das Dezernat 2 wenden.

Die steigenden Studierendenzahlen und die zunehmende Mittelverwaltung durch Hochschulpakt- und Studienqualitätsmittel (HSP und SQM) sowie Tenure Track-Professuren sorgen für Arbeitsverdichtung in den Geschäftszimmern, denen unter Einsatz dieser Mittel Rechnung getragen werden sollte. Das Präsidium merkte zu diesem Thema an, dass die Tenure Track-Mittel derzeit keine Verwaltungsstellen beinhalteten, dass dieses aber noch ausgehandelt werden solle. HSP und SQM seien nicht für Lehrpersonal reserviert und könnten von der Fakultät auch für die Finanzierung (auch unbefristeter) Stellen in Technik und Verwaltung verwendet werden.



Das Jobticket ist regelmäßig Thema bei Personalversammlungen und so auch diesmal. Herr Dr. Strutz gab zu bedenken, dass Gespräche mit dem GVH immer wieder daran scheiterten, dass alle Beschäftigten das Job-

ticket abnehmen müssten. (Da das nicht ganz richtig ist, bleiben wir weiter am Ball.)



Auch die Frage nach den Öffnungszeiten der Cafeteria Appelstraße in den Sommersemesterferien reißt nicht ab. Hier war der Personalrat bereits tätig geworden und hat einen vorläufigen Erfolg zu verzeichnen: Das Studentenwerk hat Handlungsbedarf erkannt. Weiteres auf Seite 36 in diesem Heft.

Eine anonyme Frage beschäftigte sich mit den Möglichkeiten, die Beschäftigte bei Mobbing durch Vorgesetzte haben. Bei Konflikten am Arbeitsplatz, auch mit Vorgesetzten, gebe es verschiedene Beratungsangebote an der LUH (Personalrat, Dezernat 2, Konfliktmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement usw.). Mobbing stelle jedoch eine Straftat dar und habe arbeitsrechtliche Konsequenzen. Betroffene sollten sich möglichst frühzeitig bei einer der genannten Stellen melden.

Zwei Mitarbeiterinnen berichteten eindrücklich von der Arbeitsverdichtung im Immatrikulationsamt/Admissions im Dezernat 6 und sendeten einen dringenden Hilferuf zur Schaffung von Abhilfe. Die Aufgaben haben sich vervielfacht und sind längst nicht mehr zu schaffen, krankheitsbedingte Ausfälle und Fehler häufen sich, Hilferufe an Vorgesetzte haben scheinbar keine Wirkung. Herr Dr. Strutz versprach, sich des Themas anzunehmen. Grundsätzlich stehe seine Tür und auch die des Präsidenten jederzeit offen, wenn Beschäftigte Probleme haben.

Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen

Im Anschluss an die Fragen der Beschäftigten stellte unser Gast Dr. Ulf Banscherus von der TU Berlin die eingangs erwähnte von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie „Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen“ vor. Diese Studie erfasst als erste ihrer Art die Arbeitsbedingungen von Personal aus dem nicht-wissenschaftlichen Bereich. An 21 Hochschulen wurden dafür eine Online-Befragung und vertiefende Interviews durchgeführt. Im Wesentlichen beschäftigte sich dieses Forschungsprojekt mit folgenden Hauptthemenfeldern:

- Zusammensetzung der untersuchten Personengruppe
- Veränderung des Arbeitsplatzes Hochschule
- Auswirkungen von hochschul- und organisationspolitischen Reformen auf die Funktionsweise der Hochschulorganisation und -steuerung sowie auf die individuelle Arbeitssituation

Foto: Anh-Vu Phan



Herr Dr. Ulf Banscherus stellt seine Studie zur Arbeitsverdichtung vor.

Die im Projekt untersuchte Personengruppe umfasst einerseits die klassischen wissenschaftsunterstützenden Berufsfelder in Verwaltung,



Foto: Anh-Vu Phan

Beim zweiten Termin übernimmt Personalrat Jörg Schollbach den Vortrag zur Studie.

Bibliotheken und Technik, andererseits die neueren Berufsfelder in den Bereichen Wissenschaftsmanagement und Weiterbildung. Die Untersuchung fand vor dem Hintergrund von Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung im Rahmen des sogenannten „New Public Management“ statt. Dieses legt den Schwerpunkt auf Selbststeuerung, d.h. höhere Eigenverantwortung auf allen Ebenen, sowie auf Expansion und Digitalisierung. So zeigt die Entwicklung der Studierenden- und Beschäftigtenzahlen, dass die Zahl der Studienanfänger*innen und wissenschaftlichen Beschäftigten in den letzten 20 Jahren stark zugenommen hat, während die Zahl der Beschäftigten in der hier untersuchten Personengruppe nur gering zugenommen hat – es fühlt sich also so an, als seien in den wissenschaftsunterstützten Bereichen weniger Beschäftigte als früher vorhanden.

Die Präsentation zeigte neben der

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen auch die Auswirkungen von Hochschulreformen wie z.B. Einführung neuer IT-Systeme sowie die Steigerung des Drittmittelanteils oder der Studienanfänger*innen. Hier wurde deutlich, wie sehr sich die Arbeit in den vergangenen Jahren geändert hat und welche Folgen dies auf die untersuchten Beschäftigtengruppen hat. Die Zunahme fachlicher Anforderungen und eine damit verbundene Zunahme von Stress und Arbeitsdruck ist an den Hochschulen größer als im restlichen öffentlichen Dienst. Die vornehmlichen Stress auslösenden Faktoren sind dabei das „Multitasking“ und Unterbrechungen bei der Arbeit sowie Termin- und Leistungsdruck. Obwohl die Beschäftigten in der Studie ihr Belastungserleben überwiegend mit „stark“ bewerteten, ist ihre Arbeitszufriedenheit trotzdem groß. Als Gründe hierfür wurden in einer vertiefenden Abfrage u.a. die Tätigkeitsinhalte, Beschäftigungssicherheit und Arbeitszeitorganisation genannt. Mit Auf-



Foto: Anh-Vu Phan

Personalrätin Regina Garcia stellt die Situation an der LUH vor.

stiegsmöglichkeiten und Verdienst bzw. Einkommen sind die meisten jedoch unzufrieden – ein Ansatzpunkt für eine gezielte Personalentwicklung. Die Ergebnisse der Studie wurden durch Zitate der Befragten anschaulich illustriert.

Im Fazit seines Vortrags nannte Herr Dr. Banscherus die Studie einen ersten Schritt, der nun erstmals ein wenig Einblick in die zuvor weiße Landkarte dieses Themas bringen konnte. Es wurden viele Informationen gesammelt, viele Vermutungen bestätigt und viel Neues gelernt, auf dem weitere Studien aufbauen können.

Zum Nachlesen:

www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf

Situation an der LUH: Arbeitsverdichtung

Im Anschluss daran stellte Regina Garcia vom Personalrat einige Folien vor, in denen die Erkenntnisse der Studie in Bezug zu den Verhältnissen an der LUH gesetzt wurden. Hierzu wurden Zahlen der Jahre 1995-2017 verwendet, die uns freundlicherweise vom Referat für Hochschulplanung und Controlling zur Verfügung gestellt wurden. Es wurde deutlich, dass sich in dieser Zeit der Anteil der Studierenden um mehr als 40 % erhöht hat,



aber nur unwesentlich mehr Beschäftigte im Verwaltungsdienst und sogar weniger Beschäftigte im technischen Dienst zur Verfügung stehen. Das Verhältnis zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMis) und Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (MTV) hat sich hingegen umgekehrt, so dass heute wesentlich mehr WiMis als MTV an der LUH beschäftigt sind. Ebenfalls hat sich die Finanzierung von Beschäftigten stark verändert. Immer mehr Beschäftigte werden aus Dritt- und Sondermitteln bezahlt, was zur Folge hat, dass der Aufwand für die Akquise und Verwaltung eben dieser Finanzierung deutlich gestiegen ist. Eine weitere Folge hieraus ist der deutlich gestiegene Anteil an befristet Beschäftigten und der damit gestiegene Aufwand für die Verwaltung von Personalangelegenheiten bzw. Personalgewinnung und Einarbeitung. Ebenfalls gehen auf Grund der hohen Befristungsrate laufend Kompetenzen verloren und Aufgaben müssen umverteilt wer-

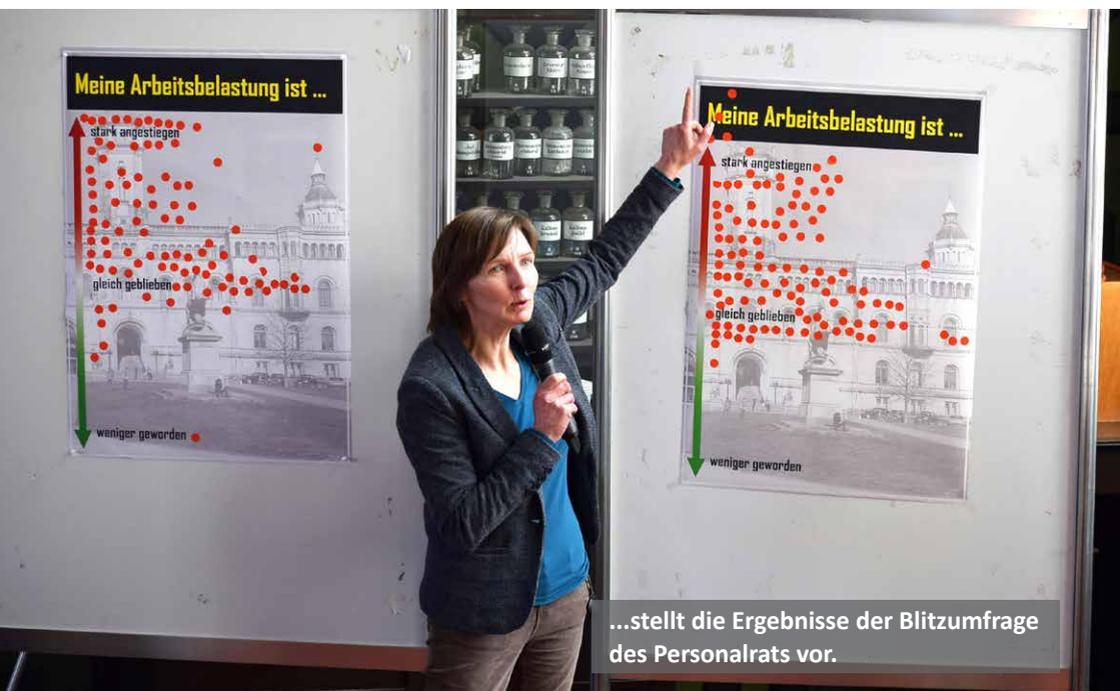
den. Die Komplexität der Aufgaben ist gestiegen und mit der Einführung neuer Arbeitsmethoden (z.B. IT-Systeme) wird versucht, die gestiegenen Aufgaben zu bewältigen. Das Ergebnis ist in vielen Fällen Arbeitsverdichtung.

Auch in diesem Vortrag wurde mit Hilfe von Zitaten aus der Studie „Wandel der Arbeit“ das Belastungserleben aufgrund dieser Veränderungen noch einmal deutlich gemacht. Und nun kam die Blitzumfrage vom Anfang der Personalversammlung zum Einsatz und machte deutlich: Die überwiegende Anzahl unserer Beschäftigten empfindet genauso. Alle an der Personalversammlung

teilnehmenden Kolleg*innen waren aufgerufen, ihr persönliches Belastungserleben an Hand eines Klebepunktes auf einer Skala von gering bis stark zu markieren. Die Ergebnisse sieht man hier.

Wie geht es weiter?

Auf die Frage nach dem „Warum“ stellte die Personalratsvorsitzende Elli Grube verschiedene mögliche Thesen auf. Liegt es an zu wenig Personal, an schlechter Arbeitsverteilung, an veralteter Arbeitsorganisation oder an gestiegenen Aufgaben? Und wie der kranken Patientin LUH helfen? Mehr Personal, mehr Geld oder einfach mehr arbeiten? Weniger



ger Projekte, Professuren und Studierende? Dies sind sicherlich nur zum Teil geeignete und recht kurzfristige Lösungsansätze. Ohne eine genaue Diagnose können vorerst jedoch nur Erste-Hilfe-Maßnahmen herangezogen werden. Hier wäre es denkbar, Aufgabenverteilungen zu prüfen, Arbeiten zu priorisieren, Vertretungen zu regeln sowie Gelder aus Vakanzen für Kompensationen zu nutzen. Um bei der medizinischen Metapher zu bleiben: Eine genaue Diagnose muss folgen, um die Probleme langfristig beheben zu können! Mögliche Diagnosemittel sind eine professionelle Bedarfsuntersuchung, vorausschauende Betrachtung und Kapazitätsberechnungen. Die so gewonnenen Zahlen können dann in Verhandlungen mit Land und Drittmittelgebern eingesetzt werden. Und zu guter Letzt folgt die Therapie: Das können Personalkonzepte sein, Zielvereinbarungen und Entwicklungsplanung, vielleicht eine zentralisierte Personalkostenbudgetierung? In jedem Fall aber steuernde Vorgaben des Präsidiums! Auch eine regelmäßige Wirksamkeitsüberprüfung muss Teil der Maßnahmen sein.

So gingen die beiden Personalversammlungen zum Thema Arbeitsverdichtung zu Ende. Wir Personalräte freuen uns schon darauf, unsere Ideen zum Abbau der Arbeitsverdichtung mit dem Präsidium zu diskutieren!

Was tun gegen die Arbeitsverdichtung?

Erste Hilfe:

- Aufgabenverteilungen prüfen
- Priorisieren
- Vertretungen regeln
- Gelder aus Vakanzen für Kompensation nutzen

Diagnose:

- Professionelle Bedarfsuntersuchung
- Vorausschauende Betrachtung
- Kapazitätsberechnung

Therapie:

- Wirksamkeitskontrollen
- Personalkonzepte
- Zielvereinbarungen
- Entwicklungsplanung
- Zentralisierung der Personalkostenbudgetierung (PKB)
- Steuernde Vorgaben des Präsidiums

Der Personalrat fordert das Präsidium zu einem Dialog auf, um dem zunehmenden Problem wirksam zu begegnen!



ANNUAL STAFF MEETING 2018

Once a year, staff council invites all university employees to the annual staff meeting. All staff members have the right to attend the annual staff meeting. During the meeting, current issues are discussed and questions posed to the university's president and the presidential committee. Staff council usually prepares a specific topic concerning university staff for an in-depth look. Meetings are usually held in German.

This year, the annual staff meeting was held on two dates for the first time in order to accommodate more

staff members. Here is a summary of all subjects discussed which concern international and academic staff.

Presidential Committee's Report

The presidential committee – usually represented by the president Prof. Dr. Epping or the full-time vice president Dr. Strutz – customarily make a report about important developments during the past year and current issues at the annual staff meeting. Here's what they spoke about this year.

The LUH gained 21 new professorships through the federally funded

tenure track programme for the advancement of young academics (in German, this is usually called *Nachwuchspakt*).

During the current round of applications for excellency clusters (German: *Exzellenzcluster*, another federally funded programme for the advancement of cutting edge science), the LUH is part of four cluster applications.

On January 1, 2019, the LUH will take over control of its properties and building projects from the city of Hanover. The new campus or the Faculty of Civil Engineering in Garbsen will be finished in time for the faculty's move there in 2019. Reuse of the buildings then vacated as well as several new buildings are being planned now.

The German Council of Science and Humanities (German: *Wissenschaftsrat*) will hold a meeting in the Lichthof in the LUH's main building during the first week of the winter semester lecture period. The Lichthof will be closed for this purpose, and all first-year students' events have been rescheduled to the end of the week before. Although the meeting's date is highly inconvenient for the university, it cannot be changed, and having the meeting at the LUH represents a great honour for the university.

After the report, questions can be put directly to the presidential committee. Their answers to these questions included the following.

Contrary to common belief, an analysis of the booking times of the LUH's big lecture halls showed that they are usually free very early or late in the day or on Saturdays which is, according to the state government, also a lecture day. These times would need to be filled before additional lecture halls can be built.

If you or your students experience problems while using the new LUH website, please give feedback to the website editorial office (German: *Webredaktion*), webredaktion@zuv.uni-hannover.de. As the relaunch is an ongoing process, the websites can still be improved.

The university has appointed two new staff members the task of translating the university website and official documents into English. Important documents that need to be translated can be given to the International Office.

In-Depth Look at: Congestion of Work for Non-Academic Staff

This year, staff council focussed on the topic of changes in the working conditions of non-academic university staff and resulting overwork. For

that purpose, we had invited Dr Ulf Banscherus from TU Berlin to present a study about this subject he took part in. The study is the first of its kind in Germany and can be read in full here: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf (German only). The study's findings were then contrasted with developments at the LUH in the years from 1995 until 2017.

Both study and situation at the LUH show that working conditions of non-academic staff have changed dramatically during the last twenty years. While numbers of academic staff and students go up, numbers of non-academic staff remain broadly the same. At the same time, more and more non-academic employees are wor-

king on fixed-term contracts funded through third-party funds. Meanwhile, work tasks become ever more complex and demanding, new IT systems are constantly introduced and multi-tasking and continual interruptions have become daily routine. As a result, stress levels increase and people feel chronically overworked.

In order to cope with this case of chronic overwork, staff council has proposed a number of short- and long-term measures to be implemented by the university leadership. We hope to enter into a fruitful dialogue about these propositions with the presidential committee soon.



The Annual staff meeting is usually well-attended.

Foto: Anh-Vu Phan



Foto: pixabay.com

ARZT UNSERES VERTRAUENS?

Immer wieder erreichen uns seit längerer Zeit Anrufe mit Beschwerden zum externen betriebsärztlichen Dienst. Neben unklaren und wechselnden Sprechzeiten nahm auch die Terminplanung des betriebsärztlichen Dienstes nach Auskunft von Beschäftigten oft chaotische und wenig serviceorientierte Züge an, bis hin zu Terminen in ferner Zukunft – wie bei stark nachgefragten Fachärzten. Wiederholt hörten wir Klagen über einen unangemessenen und teilweise unsachlichen Umgangston, den wir in dieser Form bei Medizinern nicht für möglich gehalten hatten.

Trotz eines Personalwechsels im Team der Betriebsärzte haben die Beschwerden definitiv nicht abgenommen; auch die Abwicklung von

Standardangeboten sind öfter Anlass zu Ärger und Frust. Beispielhaft sei hier das Prozedere für ganz normale Vorsorgeuntersuchungen genannt, wofür neben dem missverständlichen Anschreiben die Lektüre eines mehrseitigen Rundschreibens mit fünf Anlagen erwartet wird. Selbst das Anmeldeformular besteht aus schwer nachvollziehbaren fünf Seiten. Das ist weder serviceorientiert noch kundenfreundlich und führt wahrscheinlich eher zum Verzicht auf die Wahrnehmung dieser sinnvollen Schutzmaßnahme, was aus unserer Sicht die schlechteste Lösung ist. Hier werden wir wohl zeitnah einen Änderungsvorschlag machen müssen, da die meisten Details in den erwähnten Unterlagen in erster Linie für die verantwortlichen Vorgesetzten von Bedeutung sind (oder

sein sollten) und nicht für die Wahrnehmung eines Angebots durch die Beschäftigten.

Mehrfach haben wir den unzulänglichen Service der Betriebsärzte angesprochen und schließlich das Präsidium aufgefordert, darauf hinzuwirken, dass der betriebsärztliche Dienst seine Umgangsformen ändert und seinen vertraglichen Pflichten nachkommt.

Offensichtlich versuchte auch die Leitung der Stabstelle Arbeitssicherheit

mehrfach, mit der Vertragsfirma auf Änderungen und eine Mitsprache bei der Personalauswahl des externen Dienstes hinzuwirken, leider ohne nachhaltigen Erfolg.

Nun sind Konsequenzen gezogen worden, wie die aktuelle Ausschreibung und die bereits stattgefundenen Bewerbungsgespräche für die „eigene“ Vollzeitstelle eines Betriebsarztes zeigen. Wir hoffen, dass damit der Service des betriebsärztlichen Dienstes an der LUH frischen Wind erhält.

Zweiter Nachschlag

Im letzten Jahr hatten wir im Personalratsinfo einen Leserbrief veröffentlicht, zu dem uns sehr viele Zuschriften erreicht haben. Es ging dabei um die Öffnungszeiten der Cafeteria im Hochhaus Appelstraße bzw. um deren Schließung über den Sommer. Daher haben wir die Öffnungszeiten der Cafeteria Appelstraße sowohl mit dem Studentenwerk als auch mit dem Präsidium mehrfach besprochen. Auch aufgrund der großen Anzahl von Rückmeldungen hat sich das Studentenwerk der Problematik angenommen und überraschenderweise Handlungsbedarf erkannt. Als erstes wurden die Öffnungszeiten im Sommer verlängert. Die Cafeteria ist nun nur im August für zwei Wochen geschlossen (ursprünglich sollte dieser Standort für fünf Wochen im Sommer geschlossen werden). Langfristig ist geplant den Standort auszubauen und die Servicezeiten auszuweiten.

Überraschend, was ein kleiner Leserbrief alles bewirken kann!

Vielen Dank an alle, die uns auf die Dringlichkeit dieses Problems aufmerksam gemacht haben!

FAMILIENFREUNDLICHKEIT?

Foto: pixabay.com

Terminfindung ist an der LUH häufig schwierig, wenn mehreren Menschen zusammenkommen wollen. Nicht nur die Terminkalender der einzelnen Beteiligten schränken die übereinstimmenden Zeitfenster gehörig ein. Feste Sprechzeiten, Vorlesungszeiten und die Raumnot an der LUH führen immer häufiger dazu, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht vor 19 oder 20 Uhr aus der Uni herauskommen. Wie war das noch mit der familienfreundlichen Hochschule? Ja, ähm...

Wie eigentlich alles an der LUH, geht auch diese Problematik nicht spurlos an uns Personalräten vorbei. Dies

betrifft nicht nur die Gremien und Arbeitsgruppen mit der Dienststelle, auch Bewerbungsverfahren ziehen sich weit in die Nach-Feierabend-Phase. Dazu dann noch Beratungsgespräche, die möglichst vor oder nach der Arbeit stattfinden sollen, damit es in der Abteilung niemand merkt oder damit die Arbeit nicht liegen bleibt.

Jeder, der seinen Job gern macht, geht gern auch einmal über die Grenzen, wenn es sein muss. Aber es sollte doch bitte die Ausnahme bleiben. Sonst bleiben Erholung, Privatleben und auch die Motivation über kurz oder lang auf der Strecke.



BEM: ALLES LÄUFT BESTENS

Nicht immer sind es die großen Ereignisse die einen zum Nachdenken anregen, sondern – wie in diesem Fall – eine kleine beiläufige Bemerkung. Bereit zum Aufbruch nach einer Besprechung, sagte kürzlich eine Professorin: „Es läuft jetzt alles bestens und alle sind zufrieden“. Das war’s. Würde man die Vorgeschichte nicht kennen, wäre der Informationsgehalt dieser Aussage eher banal. Aber die Vorgeschichte war alles andere als belanglos. Eine lange Erkrankung einer Beschäftigten mit einer einhergehenden dauerhaften Leistungswandlung führte zu einer angestrebten Kün-

digung als einzig mögliche Lösung. Durch das Einschalten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) konnte in zahlreichen Gesprächen, sowohl mit der Beschäftigten, der Schwerbehindertenvertretung als auch mit der Einrichtungsleitung eine für beide Seiten befriedigende Lösung erarbeitet und die drohende Kündigung abgewendet werden. Aber das benötigt Zeit und vor allem die Bereitschaft aller Beteiligten an dem gesetzten Ziel konstruktiv mitzuarbeiten.

Eine wesentliche Erkenntnis aus der Arbeit im BEM ist die, dass Probleme

nur dann grundsätzlich lösbar sind, wenn alle Beteiligten an einer Lösung mitarbeiten. In den meisten Fällen stehen aber die Einrichtungen alleine mit den zum Teil komplexen Problemen da. Die Personaldecke ist in den Einrichtungen oftmals so dünn, dass lediglich die Sicherstellung der Kernaufgaben in Forschung und Lehre gewährleistet ist. Für derart komplexer Probleme, wie längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten oder weiter bestehende Einschränkungen, gibt es weder die Ressourcen noch die Kompetenzen zur Lösung. Möglichkeiten wie in der Industrie, Beschäftigte zentral gesteuert zielgerichtet auf geänderte Aufgaben vorzubereiten und ggf. auch in andere Arbeitsbereiche zu integrieren, sind an der LUH strukturell nicht vorgesehen und in dringenden Einzelfällen nur bedingt möglich. An unserer Universität bleibt eine solche Herausforderung der einzelnen Einrichtung überlassen, sowohl personalpolitisch als auch finanziell. Aber was tun, wenn Beschäftigte auf ihrem vorgesehenen Arbeitsplatz nur noch bedingt einsatzfähig sind, im Rahmen der begrenzten Möglichkeiten einer einzelnen Einrichtung jedoch keine Alternativen zur Verfügung stehen? Dazu bedarf es der Möglichkeit, auch über den Tellerrand der eigenen Abteilung hinaus, auf kompetente Unterstützung und Lösungsansätze zurückgreifen zu können. Schon bei der Einbeziehung der nächstgröß-

ren betrieblichen Einheit - hier sind es in erster Linie die Fakultäten - finden sich Lösungen etwas leichter als in kleinen Einheiten. Es gibt zumindest schon mal mehr finanzielle Spielräume. Aber auch in den Fakultätsstrukturen fehlen die fachlichen Kompetenzen für Analysen sowie eine individuelle Personalentwicklung und -steuerung – oder sie sind zumindest sehr unterschiedlich ausgeprägt. Hier kann das BEM beratend unterstützen, seine Erfahrungen und sein zentrales Netzwerk sowie vielfältige Kontakte nutzen.

In dem eingangs erwähnten Fall wurde deshalb das BEM um Unterstützung bei der Suche nach möglichen Lösungswegen gebeten, natürlich auch, um damit die drohende Kündigung abzuwenden. So konnten in dem durch eine Dienstvereinbarung geschützten Verfahren die geänderten persönlichen Voraussetzungen sowie die Anforderungen des bisherigen Arbeitsplatzes erhoben werden, um dann gemeinsam nach möglichen Lösungswegen zu suchen. Im Zuge der BEM-Beratungen werden notwendige und mögliche Handlungsoptionen erörtert, Kontakt zu den zuständigen betrieblichen Akteuren aufgenommen sowie mögliche Unterstützung durch externe Fachleute, Verbände und Institutionen auf den Weg gebracht. Nach enger Rücksprache mit der Betroffenen nahm hier das Beratungsteam

des BEM mit der Einrichtungsleitung Kontakt auf und bot neben der Klärung des Sachverhaltes Unterstützung bei der Lösung des Problems an. In den allermeisten Fällen sind die Einrichtungsleitungen oder Vorgesetzten sogar sehr dankbar für das Hilfsangebot und auch sofort bereit, an einer Lösung mitzuarbeiten. Von dieser BEM-Beratung haben auch in diesem Fall beide Seiten profitiert: Natürlich die Beschäftigte, die so der drohenden Kündigung entging, und auch die Einrichtungsleitung, die in die Lage versetzt wurde, betrieblich sinnvoll und sozial angemessen zu handeln. Besonders wichtig ist dabei das durch eine Dienstvereinbarung geschützte Verfahren, das eine umfängliche Vertraulichkeit sowie das Einverständnis der betroffenen Beschäftigten sicherstellt.

Aus unserer Sicht ist das BEM weiterhin eine Erfolgsgeschichte und über den gesetzlichen Rahmen hinaus empfehlenswert. Durch das mehrfach modifizierte Verfahren, die strikte Vertraulichkeit sowie die Zusammensetzung des regelmäßig geschulten Eingliederungsteams steht hier ein bereichsübergreifendes Beratungsangebot mit viel Erfahrung, vielen Kontakten und stetig steigender Sachkompetenz zur Verfügung. Die schon erwähnten fehlenden betrieblichen Strukturen machen zwar auch dem BEM die Arbeit schwer, aber das anhaltende Engagement und die beharrlichen Bemühungen des Eingliederungsteams gleichen vieles aus. Vielleicht motivieren die verschiedenen Vorgänge und Erfolge des BEM in naher Zukunft auch die verantwortlichen Leitungen zu Anpassungen ihrer personalpolitischen Strukturen, wer weiß!



Foto: pixabay.com



REISEKOSTEN: VORSCHUSS ODER ABSCHLAGSZAHLUNG ZURÜCKZAHLEN?

Foto: pixabay.com

Ja, es kann durchaus passieren, dass man das Geld wieder zurückzahlen muss. Wenn die Reise nicht durchgeführt wurde zum Beispiel. Aber was viele nicht wissen ist, dass man den Vorschuss bzw. Abschlag auch zurückzahlen muss, wenn die Reise durchgeführt wurde, aber keine Endabrechnung rechtzeitig nach der Reise abgegeben wurde.

Bei dienstlichen Reisen müssen die Beschäftigten oft in Vorkasse treten und da kommen zum Teil schon einige Kosten zusammen. In solchen Fällen kann man für genehmigte Reisen

Vorschüsse beantragen. Dies ist ab 200 Euro und bis zu 80 % der Reisekosten möglich. Auch können schon selber im Voraus bezahlte Tickets wie z.B. für Flug oder Bahn als Abschlagszahlung vor der Reise erstattet werden. Die Abschlagszahlung ist im Grunde wie ein Vorschuss mit dem Unterschied, dass der Beleg zu 100 % ausgezahlt wird.

ABER ACHTUNG: Man muss zu jeder Vorschuss- oder Abschlagsrechnung **immer** eine Endabrechnung abgeben, und zwar **innerhalb von sechs Monaten** nach Ende der Reise. Wenn

diese nicht vorliegt, bleibt man nicht nur auf den Kosten sitzen, sondern die Vorauszahlungen müssen wieder an die LUH zurücküberwiesen werden.

Die Sechs-Monatsfrist gilt auch für „normale“ Reisekostenabrechnungen. Wenn diese nicht innerhalb dieses Zeitraums bei der erfassenden Stelle (Sekretariat oder zentrale

Reisekostenstelle im Sachgebiet 51) vorliegen, bekommt man auch die Reisekosten nicht mehr erstattet.

Also immer am besten gleich nach der Reise alle Belege zusammensammeln, die Reisekostenabrechnung fertigstellen und abgeben.



Foto: pixabay.com

If the costs of your business trip exceed 200 euros and you cannot comfortably front such an amount yourself until after the trip, you can apply for an advance of up to 80 % of the costs to be paid to you before the trip. You can even apply for a 100 % reimbursement in advance for plane or train tickets already booked.

However, if you choose this option, you need to hand in a final account of all costs of your business trip no later than six months after the end of the trip. Otherwise, the advance must be paid back to the university in full and you will not be reimbursed for any additional costs of your trip.



GUTE AUSSICHTEN! TELEARBEIT UND MOBILE ARBEIT

Foto: pixabay.com

Vor über einem Jahr hatte der Personalrat die Dienstvereinbarung zur Telearbeit an der LUH aus verschiedenen Gründen gekündigt, wie auch schon im PR-Info 20/2017 berichtet. Seither haben wir nach vielen Recherchen und Diskussionen einen neuen Vereinbarungsentwurf entwickelt und in regelmäßigen Kontakten mit der Dienststelle verhandelt. Nach diversen Versionen des Entwurfs und Klärungen von rechtlichen und organisatorischen Details fanden Mitte Mai finale Gespräche statt, die eine zeitnahe Einigung erkennen lassen.

Parallel dazu laufen auch schon fortgeschrittene Verhandlungen zu einer möglichen Dienstvereinbarung Mobile Arbeit. Sollten beide Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden, dürften die Regelungen für mehr Transparenz und Rechtssicherheit sorgen und auch deutlich näher an den heutigen Anforderungen der Arbeitswelt liegen als die allgemeinen behördlichen Vorgaben durch das Ministerium.

Leser*innenbriefe

Liebes Team vom Personalrat,

ich möchte mich hiermit ganz herzlich für Ihren Artikel über Arbeitsverdichtung und die Überlastungsanzeige aus der PR-Info vom Februar bedanken. In unserem Institut haben wir das Problem zum Glück nicht und wir haben auch einen großartigen Chef, der immer ein offenes Ohr für uns hat. Ich hatte mich jedoch erst in der Woche vor Erscheinen der Februar-Ausgabe mit meiner Mutter darüber unterhalten, dass die Kollegen in ihrem ehemaligen Betrieb mit stark erhöhter Arbeitsbelastung zu kämpfen hätten und überlegten, eine Überlastungsanzeige zu stellen. Daraufhin habe ich ihnen Ihren Artikel weitergeleitet. Jetzt habe ich erfahren, dass die Kollegen den Artikel sehr hilfreich fanden und auf ihm aufbauend tatsächlich eine Überlastungsanzeige gestellt haben. Von daher meinen herzlichen Dank für

Ihre Arbeit! Ihr Artikel hat somit weit über die Uni-Grenzen hinaus Nutzen gestiftet.

Anonym

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

vielen herzlichen Dank für diese Nachricht, über die wir uns sehr gefreut haben! Sehr schön, dass unsere Arbeit noch über die Grenzen der LUH Wirkung zeigt. Wir hoffen sehr, dass die Situation sich für die erwähnten Kolleg*innen verbessert.

Ihr Personalrat

~~~~~

Lieber Personalrat,

nein, ich will keine Grabenkämpfe starten. Dennoch muss ich einmal loswerden, dass es häufig sehr aben-

teuerlich ist auf dem Arbeitsweg zum Campus Welfengarten.

Die umgebaute Stadtbahnstation vor dem Welfenschloss war schon etwas gewöhnungsbedürftig, dafür ist sie endlich barrierefrei, was sehr gut ist. Aber es ist verdammt eng, Schranken an den Ampeln bilden einen Knotenpunkt, der mit Fußgängern, Radfahrern, Kinderanhängern schwer zu bewerkstelligen ist. Hat man endlich eine Grünphase erwischt, gilt es, am querenden Radweg aufzupassen, weil die Ampel ja nicht für die Radfahrer gilt, die von rechts und links heranrauschen.

Ist auch diese Hürde geschafft, bleiben noch die vielen Radfahrer, die sich von vorn und von hinten durch die Fußgänger schlängeln oder auf dem Rasen überholen. Auf der Straße fahren, dort wo der Parkplatz ist, scheint keine Option zu sein, vielleicht weil von dort die Ampel schwer zu erreichen ist. In Stoßzeiten ist es ein wahres Chaos, nicht ganz ungefährlich, nicht nur, weil es an Rücksicht fehlt, sondern vor allem, weil hier bei der ursprünglichen Planung nicht mit diesen Studierendenzahlen und der gesundheitsbewussten Bewegungsfreude gerechnet wurde. Der direkte Weg von der Stadtbahnhaltestelle Leibniz Universität zum Campus Welfengarten ist gleichzeitig die Hauptverbindung von der Nordstadt nach Linden. Dieser Weg

rechtsseitig zum Audimax ist weit unterdimensioniert für diese Fluktuation und braucht sinnvollerweise einen eigenen Radweg.

Nun könnte man sagen, da kann man nichts machen, sollen die Leute doch rücksichtsvoller sein. Doch, denke ich, vielleicht kann man da doch etwas machen. Lieber Personalrat, könnt ihr diese Problematik bei zukünftigen Planungen ansprechen?

Herzlichst,  
Anna K.

Liebe Kollegin Anna,

wie der Zufall es will, wurde uns kurz vor Redaktionsschluss die Planung für die Umgestaltung des Vorplatzes des Welfenschlosses vorgelegt. Kurzerhand haben wir Deinen Hinweis aufgenommen und der Dienststelle vorgeschlagen, Fuß- und Radweg an dieser Stelle getrennt zu führen – nämlich die Radfahrer über die Parkplatzfahrbahn umzuleiten. Dies ist zwar wegen der Querparkbuchten zu gefährlich für die Radfahrer, der Weg wird aber gut 2 m breiter als bisher, das sollte etwas Entspannung bringen. Zusätzlich haben wir gebeten, ein besonderes Augenmerk auf die Beleuchtungssituation zu legen, die in der Vergangenheit häufiger Anlass für Beschwerden war.

Dein Personalrat



## DENKEN SIE RECHTZEITIG AN IHR DIENSTJUBILÄUM!

**D**as Niedersächsische Finanzministerium hat im August 2017 sein Einverständnis zur übertariflichen Nachzahlung des Jubiläumsgeldes aufgehoben. Das bedeutet, dass die Dienststelle die tarifliche Ausschlussfrist von sechs Monaten gem. § 37 Abs. 1 TV-L seitdem strikt einhalten muss. Der Ihnen zustehende Tag Arbeitsbefreiung muss sogar innerhalb der Woche des Jubiläums in Anspruch genommen werden. Die Jubiläumszeiten sind zwar mittlerweile elektronisch im SAP-System erfasst worden, so dass die Personalverwaltung im Regelfall zum gegebenen Zeitpunkt die Beschäftigten über die

besondere Zahlung (§ 23 Abs. 2 TV-L) sowie die Arbeitsbefreiung (§ 29 Abs. 1 lit. d TV-L) für das jeweilige Jubiläum informiert, jedoch kommt es immer mal wieder vor, dass die Daten fehlerhaft gespeichert wurden.

Damit Ihr Anspruch nicht verfällt, melden Sie sich bitte spätestens in der Woche des Jubiläums bei der Personalverwaltung, wenn sie nicht spätestens zwei Wochen vor dem Jubiläumstermin benachrichtigt wurden. Da auch in diesem Fall eine Mitwirkungspflicht der Beschäftigten besteht, kann der Anspruch nicht nach Ablauf dieser Fristen geltend gemacht werden, wenn Sie sich nicht rechtzeitig melden. Ein gutes Indiz für die rechtzeitige eigene Prüfung ist die entsprechende Spalte auf Ihrer Gehaltsmitteilung, in der das korrekte Startdatum ihrer Jubiläumszeit aufgeführt sein sollte.

|                         |               |                               |                           |               |                  |               |               |                   |                   |
|-------------------------|---------------|-------------------------------|---------------------------|---------------|------------------|---------------|---------------|-------------------|-------------------|
| Personal-Nr<br>000077 3 | Kd-Nr<br>1002 | Arbeitgeber-Nr<br>00000000001 | Dienst-UST<br>00001 00000 | Abr Krs<br>32 | Sachb Nr<br>3482 | Gehbl Nr<br>6 | Grten Nr<br>1 | Kein Druck<br>bis | Kein Druck<br>bis |
|-------------------------|---------------|-------------------------------|---------------------------|---------------|------------------|---------------|---------------|-------------------|-------------------|

Ab/Krs/Absender: Vertrauliche Personalsache  
32/NLBV-Ref. 32- 26586 Aurich

1111 8

Frau  
Claudia Wellerson  
Am Wellbrunnen 2  
3115 PN AMSTERDAH  
NIEDERLANDE

Niederrhesisches Landesamt  
für Bezüge und Versorgung

GW als Verdienstbescheinigung, bitte aufbewahren!  
Bitte beachten Sie die Hinweise auf der Rückseite!

**Gehaltsmitteilung**  
für Juli 2016

|                                      |                         |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Ansprechpartei(in) (Bezüge):         | Teil: 0511 / 925 - 2888 |
| Ansprechpartei(in) (nur Kindergeld): | Teil: / (bei Bedarf)    |

Aktenzeichen (Bitte bei Schriftwechsel unbedingt alle 15 Stellen angeben):  
1002-32-0000773

|              |          |            |           |           |     |                                   |                   |
|--------------|----------|------------|-----------|-----------|-----|-----------------------------------|-------------------|
| masch Beginn | Austritt | Besch-Zeit | Dienst-Ze | Jubi-Zeit | RIC | IBAN                              | Kontoinhaber      |
| 31.05.15     |          |            |           |           |     | ENODEF1SPL DE52280699947421586821 | Claudia Wellerson |

|     |               |                  |     |        |          |             |          |                 |                             |                             |             |             |             |     |
|-----|---------------|------------------|-----|--------|----------|-------------|----------|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-----|
| F S | Geburts-Datum | Versicherungs-Nr | SV  | Stf Kl | Kont A E | Arb-Nr- Fre | Ergebnig | Freibetrag Jahr | Dienstwohnung örtl Mietwert | Dienstwohnung steu Mietwert | PV-Zus bef. | Untertr-Beg | Untertr-End | Grd |
| L   | 27.12.65      | 50271265W893     | 1ev |        |          |             |          |                 |                             |                             | J           |             |             |     |

KV/RV/AV/PV AOK Rheinland/Hamburg

| Abrechnungsergebnisse                    | 1fd. Monat      | Vormonate       | Summen        | Monat   | Jahr     |
|------------------------------------------|-----------------|-----------------|---------------|---------|----------|
| Arbeitgeber                              |                 |                 | Stpfl. Brutto | 2803,76 | 19500,26 |
| Nds. Landesamt für Bezüge und Versorgung |                 |                 | Lohnsteuer    | 388,33  | 2686,31  |
| Ref. 32                                  |                 |                 | Kirchensteuer | 34,94   | 241,70   |
| Postfach 1640                            |                 |                 | So1-Zuschlag  | 21,35   | 147,69   |
| 26586 Aurich                             |                 |                 | Steuertage    | 30      |          |
| 1. Tarif                                 |                 |                 | KV-Brutto     | 2803,76 | 19500,26 |
| Dauer-Beg. 31.05.15                      | Dauer-end 20020 | Tarif TV-L AN   | RV-Brutto     | 2803,76 | 19500,26 |
| Gilt-ab 31.05.15                         | Gilt-bis 9      | Tar-Grp NIW 05  | AV-Brutto     | 2803,76 | 19500,26 |
| BDA 12.95                                | TZ-Zähl 30,0000 | TZ-Nenn 39,8000 | PV-Brutto     | 2803,76 | 19500,26 |
| Arb-Std/-Tag 5,0000                      | Arbz-V          |                 | KV-AN         | 204,67  | 1423,49  |
|                                          |                 |                 | KV-AG         | 204,67  | 1423,49  |
|                                          |                 |                 | KVZusBeitran  | 39,25   | 272,99   |
|                                          |                 |                 | KV-Tage-Sum   | 30      | 210      |
| JLL Grundentgelt                         | 2803,76         |                 | RV-AN         | 262,15  | 1823,27  |
| Summe Gesamtbrutto                       | 2803,76         |                 | RV-AG         | 262,15  | 1823,27  |
| Lohnsteuer                               | -388,33         |                 | RV-Tage-Sum   | 20      | 210      |
|                                          |                 |                 | AV-AN         | 42,06   | 292,52   |
|                                          |                 |                 | AV-AG         | 42,06   | 292,52   |
|                                          |                 |                 | AV-Tage-Sum   | 30      | 210      |

Foto: NLBV

## LUH 2031

**D**as war doch einmal eine schöne Idee, die Beschäftigten einzuladen, ihre Ideen und Visionen einzubringen, wie die LUH im Jahr 2031 aussehen könnte. Der 200ste Geburtstag der Hochschule kann ein guter Zeitpunkt sein, darauf zurückzublicken, was wir alles geschafft haben. Und es bleibt noch ausreichend Zeit, Strategien zu entwickeln, um den Weg zur exzellenten Arbeitgeberin zu bereiten.

Noch war die Beteiligung recht sparsam. Die Rücklaufquote der E-Mail-Umfrage im November war mit 388 Teilnehmenden recht gering, die Großgruppenveranstaltung am 14.12.2017 im Lichthof hätte deutlich gefüllter sein können. Dafür waren

die Diskussionen umso spannender und vielfältiger. Selten hat man an unserer Hochschule einen offeneren und lebendigeren Austausch erleben können. Die Themen, allesamt Anregungen aus der Umfrage, wurden in Workshops diskutiert und angereichert. Grenzenlos herumspinnen – wann kann man das schon?

Ja gut, praktischerweise ist dieser Strategieprozess einem Antrag auf Exzellenzuniversität dienlich. Aber das sollte uns nicht bremsen, sondern im Gegenteil ermutigen, uns einzubringen. Der beteiligungsorientierte Prozess geht weiter, so hat es zumindest unser Präsident, Herr Prof. Epping, versprochen.

# ARBEITSBEFREIUNG IM TRAUERFALL



Foto: pixabay.com

**B**ei einem Trauerfall sind immer auch organisatorische Dinge zu klären. Die Trauerfeier muss organisiert werden, der Nachlass muss geregelt werden, Behördengänge stehen an, Versicherungen und Verträge müssen gekündigt werden, ggf. muss die Wohnung aufgelöst werden und vieles mehr.

Um diese organisatorischen Aufgaben besser bewältigen zu können, können sich Beschäftigte der LUH bei Tod von bestimmten Angehörigen unter Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge bis zu zwei Arbeitstage freinehmen. Für Tarifbeschäftigte gibt es die Möglichkeit einer Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Tagen gemäß § 29 Abs. 1 lit b des Tarifvertrages TV-

L. Für Beamtinnen und Beamte gibt es die Möglichkeit des Urlaubs aus persönlichen Gründen von ebenfalls bis zu zwei Tagen gemäß § 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung.

Diese Möglichkeiten bestehen beim Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes sowie beim Tod eines Kindes oder Elternteils. Für Beamtinnen und Beamte ist darüber hinaus in der Sonderurlaubsverordnung geregelt, dass sie diesen Sonderurlaub auch beim Tod der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten beantragen können. Also auch dann, wenn die feste Part-

nerin oder der feste Partner ohne Trauschein oder Eintragung der Lebenspartnerschaft verstirbt.

Leider berücksichtigen weder Tarifvertrag noch Sonderurlaubsverordnung die Lebensrealität von sogenannten Patchworkfamilien. So gelten die Regelungen nur für die leiblichen Eltern oder Adoptiveltern, nicht aber z. B. für den langjährigen Lebensgefährten oder die langjährige Lebensgefährtin eines Elternteils, der oder die ebenfalls an der eigenen Erziehung beteiligt war. Und auch nicht für die Kinder eines Lebensgefährten oder einer Lebensgefährtin, die man nicht adoptiert hat. Auch Lebenswirklichkeiten außerhalb der „üblichen“ Zweierbeziehung sind nicht berücksichtigt.

Die Arbeitsbefreiung bzw. der Urlaub aus persönlichen Gründen muss im engen zeitlichen Bezug zum Todesfall stehen, also innerhalb von ca. vier Wochen genommen werden. Genau festgelegt ist dieser Zeitraum allerdings nicht.

Die freien Arbeitstage müssen nicht unmittelbar nach dem Todesfall oder z. B. am Tag der Beisetzung genommen werden. Die beiden Tage können auch getrennt voneinander genommen werden.

Beantragen sollte man die Arbeitsbefreiung bzw. den Urlaub aus per-

sönlichen Gründen so schnell wie möglich, und zwar direkt bei den zuständigen Sachbearbeiter\*innen im Personaldezernat in schriftlicher Form.

Manchmal reichen die zwei Tage aber nicht für die Erledigung von Formalien und organisatorischen Dingen. Oder eine nahe stehende Person stirbt, die nicht unter die oben geschilderten Regelungen fällt (z.B. Großeltern). Für solche Fälle gibt es auch die Möglichkeit der Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts (§ 9 Abs. 3 S. 2 TV-L) für Tarifbeschäftigte und für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit des Urlaubs unter Wegfall der Bezüge (§ 11 Abs. 1 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung).

Durch einen Trauerfall kann es aber auch sein, dass man nicht in der Lage ist zu arbeiten. Für diese Arbeitsunfähigkeit ist die Arbeitsbefreiung bzw. der Urlaub aus persönlichen Gründen nicht gedacht. Diese Form der Arbeitsunfähigkeit sollte durch die Hausärztin oder den Hausarzt bescheinigt werden.

## LEAVE OF ABSENCE IN CASE OF BEREAVEMENT

If your biological or adoptive parent, your spouse or legal partner or your biological or adopted child passes away and you need time off from work in order to deal with organisational matters regarding your bereavement, you can apply for a leave of absence of up to two days due to mourning. This regulation does not apply in the case of the decease of your unmarried partner.

These paid leave days can be taken separately, but must be taken inside of approximately four weeks after the bereavement. If you need more

time than that, or the deceased person was not related to you in one of the degrees mentioned above (e.g. grandparents), you can apply for further leave without pay. Both applications should be made directly to the clerk responsible for you in the personnel department (*Dezernat 2*) in written form.

However, if you are unable to work because of psychological stress due to your bereavement, you should go to your doctor and have them issue a certificate of incapacity for work.

## PERSONALRATSARBEIT PRAKTISCH: OFF - TECHNOLOGIEBEGLEITUNG

Schon wieder eine neue Abkürzung? Nein. Diesmal ein kurzer, aber prägnanter Ausdruck, der beschreibt, wie sich die Arbeit in der Arbeitsgruppe Technologiebegleitung des Personalrats anfühlt.

Neue Software und IT-Verfahren sind im Alltag angekommen, davon können wir auch alle privat einige Lieder singen. Im Arbeitsumfeld geht es jedoch nicht nur darum, welche Daten ich gern von mir selbst preisgebe, weil ich mir hier oder da einen Nutzen davon verspreche. Es geht hier um Beschäftigtendaten, die in

zunehmendem Maße mit anderen Systemen geteilt werden.

Nun könnte man meinen, wir seien doch paranoid – schließlich ist die Universität doch öffentlicher Dienst und nicht an Missbrauch von Daten interessiert. Die Praxis in der AG zeigt jedoch allzu häufig, dass gern mehr Daten in IT-Systemen erfasst bzw. weitergegeben werden, als für den Verwendungszweck erforderlich ist. Es werden dann eventuelle zukünftige Szenarien durchgespielt, in denen diese zusätzlichen Daten vielleicht praktisch sein könnten. Um praktisch

geht es jedoch bei Datenschutz nicht, sondern um Datensparsamkeit, Zweckbestimmung und Erforderlichkeit.

Der jüngste Vorfall bei facebook zeigt doch sehr gut, dass auch Leute „vom Fach“ – so würde man Herrn Zuckerberg wohl klassifizieren – unterschätzen, welche Ausmaße ein Datenmissbrauch haben kann. Nun ja, „I’m so sorry“.

Bei den vielen zeitgleichen IT-Projekten gilt es also in der Arbeitsgruppe, jede Software mit all ihren Funktionen einzuschätzen, die Datenwege zu verstehen und die Fachkonzepte, Handbücher, Schnittstellenbeschreibungen zu wälzen, um mit den Daten unserer Beschäftigten so sparsam wie nur möglich umzugehen.

Je voller mein Portemonnaie ist, desto mehr Schaden entsteht, wenn es denn einmal geklaut wird. Deshalb: Je weniger Daten gesammelt werden, desto weniger Daten können missbraucht werden.

Dabei achten wir auch kritisch und wachsam darauf, dass mit der Software weder das Verhalten noch die Leistung der Kolleginnen und Kollegen kontrolliert wird, denn auch dies ist häufig ein praktischer Nebeneffekt der Digitalisierung – als Nutzer\*in kontrollierbarer zu werden. Nun sind die Vorgesetzten nicht

per se die Oberkontrolleure. Dennoch haben wir schon oft genug erlebt, dass im Konfliktfall gern einmal die IT herangezogen wird, um schnell und einfach „Beweise“ anzuführen. Allein die Möglichkeit kann ein Verführer sein.

Ja, anstrengend ist die Arbeitsgruppe wegen der Vielzahl der eingesetzten IT-Systeme, wegen der Komplexität und der immer wiederkehrenden Abwägung der Interessen. Aber mit ausreichend Sportsgeist versehen ist es spannend, abwechslungsreich und auch sehr lehrreich, in welche Richtungen sich die IT im Laufe der Jahre verändert, was heutzutage alles möglich und denkbar ist.



Foto: pixabay.com

## BESONDERE ANLÄSSE - BESONDERE MASSNAHMEN

Schon wieder eine Veranstaltung im Lichthof mit Sicherheitsdienst. Wir kennen das ja: Der Lichthof wird abgesperrt, die Beschäftigten und Durchreisenden werden eingeschränkt. Aber diesmal ist es etwas anders. Vom 17. bis 19.10. 2018 tagt der Wissenschaftsrat im Lichthof. Der Wissenschaftsrat berät die Bundesregierung und die Regierungen der Länder in Fragen der inhaltlichen und strukturellen Entwicklung der Hochschulen, der Wissenschaft und der Forschung.

Die Vorgaben des Wissenschaftsrates für diese Veranstaltung sind extrem streng, der einzig infrage kommende Ort an der LUH ist unser Lichthof. Die

Erstsemesterbegrüßung wird extra eine Woche vorgezogen, im Lichthof werden temporär Veranstaltungsräume gebaut, es gibt einen Sicherheitsdienst, der Besucherverkehr wird umgeleitet, die Zeiterfassungsterminals stummgeschaltet und die Kolleg\*innen werden gebeten, möglichst störungsarm unterwegs zu sein. Das ist zwar lästig, aber für diesen wichtigen Anlass sind drei Tage mit Einschränkungen durchaus ein kleiner Beitrag, den alle leisten können, damit die LUH eine gute Gastgeberin sein kann – insbesondere im Hinblick auf die laufenden Exzellenzanträge und auch die Hochschulfinanzierung und -entwicklung vielleicht nicht ganz unwichtig.



# Sommerfest 2018

5. Juli 2018 ab 17 Uhr  
im Garten hinter dem Welfenschloss

Wir sind wieder dabei. Und Sie?

Foto: Anh-Vu Phan

## PERSONALRATSMITGLIEDER

|                              |                         |                                                                                     |       |
|------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Elli Grube                   | Vorsitzende             |    | 19904 |
| Jörg Schollbach              | 1. stellv. Vorsitzender |    | 19901 |
| Marc André Brinkforth-Peiser | 2. stellv. Vorsitzender |    | 19906 |
| Uwe Spillebeen               | 3. stellv. Vorsitzender |    | 5226  |
| Bettina Aichinger            | 4. stellv. Vorsitzende  |    | 19903 |
| André Hruschka               | 5. stellv. Vorsitzender |    | 19905 |
| Oliver Gorden                | 6. stellv. Vorsitzender |    | 19902 |
| Ulrike Hepperle*             | 7. stellv. Vorsitzende  |    | 2720  |
| Katja Bohne                  |                         |    | 2446  |
| Regina Garcia                |                         |    | 19907 |
| Arne Wolf Kösling*           |                         |    | 17435 |
| Hans-Ulrich Metzger          |                         |    | 2171  |
| Anh-Vu Phan                  |                         |    | 14161 |
| Andreas Pieper               |                         |    | 3981  |
| Frank Schrader               |                         |    | 5216  |
| Sarah Steiding               |                         |    | 5216  |
| Martin Volkmann              |                         |    | 19219 |
| Vera Vortmann                |                         |    | 2446  |
| Petra Wichert                |                         |  | 3372  |

\* Beamtenvertreter/in

**Impressum**

V.i.S.d.P.:

E. Grube

Redaktion:

Personalrat

**Personalratsbüro:**

H. Buchholz, D. Feig

Tel. 3074, Fax 3075

E-Mail [buero@personalrat.uni-hannover.de](mailto:buero@personalrat.uni-hannover.de)

[www.personalrat.uni-hannover.de](http://www.personalrat.uni-hannover.de)

Welfengarten 3, Gebäude 1111

Die digitale Ausgabe finden Sie auf unseren Internetseiten unter  
[www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info](http://www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info)